

The copyright © of this thesis belongs to its rightful author and/or other copyright owner. Copies can be accessed and downloaded for non-commercial or learning purposes without any charge and permission. The thesis cannot be reproduced or quoted as a whole without the permission from its rightful owner. No alteration or changes in format is allowed without permission from its rightful owner.



**FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TEKANAN KERJA DALAM
KALANGAN PENOLONG PEGAWAI PERUBATAN DI
HOSPITAL BERPAKAR NEGERI SELANGOR**



**Tesis ini Diserahkan Kepada
Pusat Pengajian Pengurusan Perniagaan
Universiti Utara Malaysia
Dalam Memenuhi Sebahagian Keperluan Untuk Ijazah Sarjana
Sains (Pengurusan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan)**



**Pusat Pengajian Pengurusan
Perniagaan**

SCHOOL OF BUSINESS MANAGEMENT

Universiti Utara Malaysia

PERAKUAN KERJA KERTAS PENYELIDIKAN
(Certification of Research Paper)

Saya, mengaku bertandatangan, memperakukan bahawa
(I, the undersigned, certified that)

KHAIRUL MUZAMIR BIN MUHAMAD (823756)

Calon untuk Ijazah Sarjana
(Candidate for the degree of)

MASTER OF SCIENCE (OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH MANAGEMENT)

telah mengemukakan kertas penyelidikan yang bertajuk
(has presented his/her research paper of the following title)

**FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TEKANAN KERJA DALAM KALANGAN PENOLONG
PEGAWAI PERUBATAN DI HOSPITAL BERPAKAR NEGERI SELANGOR**

Seperti yang tercatat di muka surat tajuk dan kulit kertas penyelidikan
(as it appears on the title page and front cover of the research paper)


Bahawa kertas penyelidikan tersebut boleh diterima dari segi bentuk serta kandungan dan meliputi bidang ilmu dengan memuaskan.

(that the research paper acceptable in the form and content and that a satisfactory knowledge of the field is covered by the research paper).

Nama Penyelia
(Name of Supervisor)

: **DR. WAN SHAKIZAH BT. WAN MOHD. NOOR**

Tandatangan
(Signature)

: 

Tarikh
(Date)

: **24 JUN 2020**

Kebenaran merujuk

Disertasi / Kertas Penyelidikan / Kertas Projek ini dikemukakan sebagai memenuhi keperluan bagi pengurniaan Ijazah Sarjana Sains, Universiti Utara Malaysia (UUM). Saya dengan ini bersetuju membenarkan pihak Perpustakaan Universiti Utara Malaysia mempamerkannya sebagai bahan rujukan umum. Saya juga bersetuju bahawa sebarang bentuk salinan sama ada secara keseluruhan atau sebahagian daripada disertasi / kertas penyelidikan / kertas projek ini untuk tujuan akademik perlulah mendapat kebenaran daripada Penyelia disertasi / kertas penyelidikan / kertas projek atau Pusat Pengajian Pengurusan Perniagaan terlebih dahulu. Sebarang bentuk salinan dan cetakan bagi tujuan komersil adalah dilarang sama sekali tanpa kebenaran bertulis daripada penyelidik. Pernyataan rujukan kepada penulis dan UUM perlulah dinyatakan jika rujukan terhadap disertasi / kertas penyelidikan / kertas projek ini dilakukan.

Kebenaran untuk menyalin atau menggunakan disertasi / kertas penyelidikan / kertas projek ini sama ada sepenuhnya atau sebahagian hendaklah dipohon melalui:

Dekan Pusat Pengajian Pengurusan Perniagaan

Universiti Utara Malaysia

06010 UUM Sintok

Kedah Malaysia

Abstract

Psychosocial issue has been identified as one of the leading cause of stress at workplace. Past studies have shown that issues such as heavy workload, workplace conflict, working environment and commitment shown by organization affect employee's stress level at workplace. The purpose of this study is to investigate the factors that may contribute to stress at workplace among Grade 29 Medical Assistant in Emergency Department at 6 Selangor State General Hospital. The study involved data collection using questionnaire which was later analyzed by the SPSS Version 25. A total of 185 respondents were selected to participate in this study. Relationship analysis showed that stress at workplace showed positive values with organizational commitment, conflict at workplace and working environment. Meanwhile, regression results showed that all factors have a significant influence on stress at workplace. Implication of the study proved that heavy workload affects the other 3 factors that may contribute to a decrease in motivational support for the employees to continue working which eventually jeopardize the working drive and job reputation. This unconvincing commitment may cause the organization fail to provide full support to the employee thus may contribute to job resignation. In return, the organization will also be significantly affected by the labour shortage.

Keyword: *Stress at workplace, workload, workplace conflict, Commitment organization and physical work environment,.*

Abstrak

Isu berkaitan psikososial di tempat kerja telah dikenal pasti sebagai punca masalah tekanan pekerjaan. Kajian lepas menunjukkan masalah persekitaran kerja merangkumi (Beban tugas, konflik di tempat kerja, persekitaran fizikal tempat kerja dan komitmen organisasi). Mempunyai hubungan yang signifikan dengan tekanan kerja. Kajian ini bertujuan untuk mengkaji faktor-faktor yang boleh mempengaruhi tekanan di tempat kerja di kalangan Penolong Pegawai Perubatan Gred U29 yang bertugas di Jabatan Kecemasan dan Trauma di 5 buah Hospital Besar Berpakar Negeri Selangor. Soal selidik telah digunakan dalam proses pengumpulan data dan SPSS Versi 25.0 kaedah digunakan sebagai medium analisis data. Jumlah responden seramai 185 orang yang telah dipilih untuk terlibat dalam kajian ini. Analisis kolerasi menunjukkan bahawa tekanan kerja mempunyai hubungan yang positif dan rendah serta signifikan dengan komitmen organisasi, konflik kerja dan persekitaran fizikal tempat kerja. Manakala regrasi menunjukkan bahawa semua faktor mempunyai hubungan yang signifikan terhadap tekanan kerja. Implikasi kajian menjelaskan bahawa faktor beban tugas akan mempengaruhi 3 lagi faktor yang boleh menyebabkan penurunan tahap motivasi untuk terus bekerja, dan pekerja gagal menunjukkan prestasi yang meyakinkan maka pihak organisasi gagal untuk memberikan sokongan dan komitmen sepenuhnya kepada pekerja dan menyebabkan pekerja akan mengambil keputusan untuk berhenti kerja. Kesan daripada itu akan mempengaruhi persekitaran tempat kerja dan menimbulkan masalah kurangnya tenaga kerja.

Kata kunci: Tekanan kerja, beban tugas, konflik di tempat kerja, komitmen organisasi dan faktor persekitaran fizikal,.

Penghargaan

Assalamualaikum w.b.t

Dengan nama Allah yang Maha Pemurah dan Maha Mengasihani. Terlebih dahulu saya ingin memanjatkan rasa kesyukuran kepada Allah swt kerana dengan limpah kurnia dan izinNya dapat saya menyiapkan serta melengkapkan hasil kajian saya yang bertajuk faktor yang mempengaruhi tekanan kerja dalam kalangan Penolong Pegawai Perubatan Gred U29 yang bertugas di Jabatan Kecemasan dan Trauma 5 buah Hospital Besar Berpakar Negeri Selangor.

Sehubungan dengan itu, saya merakamkan setinggi-tinggi rasa penghargaan dan jutaan terima kasih yang tidak terhingga kepada penyelia (SV) saya, Dr. Wan Shakizah binti Wan Mohd Noor kerana terlalu banyak memberi tunjuk ajar, cadangan, mengadakan perbincangan, perjumpaan, dorongan dan sokongan, teguran untuk penambahbaikan dan kata-kata yang sentiasa menyuntik semangat kepada saya untuk terus bergerak dengan penuh yakin bermula dari kajian ini dijalankan seshinggalah ke penghabisan. Seterusnya tidak lupa juga kepada PM Dr Mohd Faizal bin Isa selaku ketua program yang sentiasa bersiap sedia dalam memberi bantuan serta memberikan kata-kata semangat dan tunjuk ajar yang cukup bermakna kepada saya, bagi melengkapkan hasil kajian ini. Tidak dilupakan juga kepada barisan pendidik PM Dr. Fadzli Shah (Wak Li) bin Abdul Aziz, PM Dr. Chandrakantan A/L Subramaniam, PM Dr. Nor Azimah Chew binti Abdullah serta En. Syazwan Syah bin Zulkifli yang telah bertungkus lumus membantu dan menyokong sepanjang proses kajian ini dilaksanakan.

Tidak dilupakan, insan teristimewa dalam hidup dan sentiasa bertindak sebagai tulang belakang, mereka adalah ayah dan ibu saya (Allahyarham Muhamad bin Ab Rahman dan Fadzilah binti Idris Ismail) terima kasih diatas segala sokongan, galakan, pengorbanan dan yang paling penting restu doa yang tidak henti-henti, tidak mampu untuk saya sebagai anak membalas atau menggantikan dengan sesuatu yang lain. Juga kepada isteri tercinta Fariha bt Elias dan putera kecil saya Muhammad Izz Nufael yang telah banyak berkorban masa, kasih sayang, semangat, doa yang tidak pernah putus serta agihan tanggungjawab dalam menguruskan hal keluarga bagi memberi peluang kepada saya untuk meneruskan cita-cita dan impian sehingga sampai ke tahap ini. Tidak pernah saya lupakan darah daging seibu sebapa 3 orang adik kandung saya, yang juga banyak membantu, mendoakan dan melontarkan kata-kata semangat untuk saya terus gagah dan teguh bagi menghabiskan pengajian saya ini.

Kepada rakan-rakan seperjuangan di dalam pengajian Kohort (1) Melaka dan semua yang terlibat membantu secara langsung atau tidak langsung jasa anda amatlah saya hargai. Tanpa anda tidak mungkin kajian ini dapat dilaksanakan ke tahap ini.

Akhir kata dari saya, tajuk kajian ini adalah salah satu kajain yang baru untuk Penolong Pegawai Perubatan, diharapkan dengan terhasilnya kajian ini profession PPP akan lebih dikenali dan di sayangi, sekian terima kasih.

Isi kandungan

Borang Kebenaran Tesis	i
Kebenaran merujuk	ii
Abstract	iii
Abstrak	iv
Penghargaan	v
Isi Kandungan	vii
Senarai Jadual	xiii
Senarai Rajah	xv
Daftar singkatan perkataan	xvi
 BAB 1 PENDAHULUAN	 1
1.1 Pengenalan	1
1.2 Latar belakang kajian	1
1.3 Pernyataan masalah	3
1.4 Objektif Kajian	8
1.5 Persoalan Kajian	9
1.6 Kepentingan Kajian	9
1.7 Skop kajian	10
1.8 Definisi konsep kajian	11
1.8.1 Tekanan kerja	11
1.8.2 Penolong Pegawai Perubatan (PPP) U29	11
1.8.3 Jabatan Kecemasan dan Trauma	11
1.8.4 Lima buah Hospital Besar berpakar yang ada di Negeri Selangor.....	12
1.8.5 Beban tugas	12

1.8.6	Konflik	12
1.8.7	Organisasi	12
1.8.8	Persekitaran fizikal tempat kerja	13
1.8.9	Pengurusan Thesis	13
 BAB 2 SOROTAN LITERATUR		15
2.1	Pendahuluan	15
2.2	Tekanan kerja	15
2.2.1	Definasi dan konsep tekanan kerja	16
2.2.2	Model tekanan kerja	17
2.2.2.1	Model stress Atkinson	17
2.2.2.2	Model Tekanan Cooper (1988)	18
2.2.3	Kajian lepas berkaitan tekanan kerja	20
2.3	Beban tugas	23
2.4	Konflik di tempat kerja	26
2.5	Komitmen Organisasi	30
2.6	Persekitaran fizikal tempat kerja	35
2.6.1	Ruang udara tempat kerja	36
2.6.2	Faktor suhu bilik	37
2.6.3	Faktor bunyi di tempat kerja	37
2.6.4	Sistem pencahayaan	38
2.6.5	Keadaan ruang di tempat kerja	38
2.7	Kerangka kajian	40
2.8	Pembangunan hipotesis kajian	41
2.8.1	Beban tugas dan tekanan kerja dalam kalangan PPP Gred U29.....	42

2.8.2	Konflik di tempat kerja dan tekanan kerja dalam dalam kalangan PPP Gred U29	42
2.8.3	Komitmen organisasi dan tekanan kerja dalam dalam kalangan PPP Gred U29	43
2.8.4	Persekitaran fizikal di tempat kerja dan tekanan kerja dalam dalam kalangan PPP Gred U29	43
2.8.5	Kerangka pengujian hipotesis	44
2.9	Jurang penyelidikan	45
2.10	Rumusan	46
 BAB 3 METODOLOGI KAJIAN		47
3.1	Pendahuluan	47
3.2	Reka bentuk kajian	47
3.3	Populasi dan Persampelan	48
3.3.1	Populasi	48
3.3.2	Saiz sampel	50
3.4	Lokasi kajian	53
3.5	Pembangunan instrumen kajian	54
3.5.1	Definisi operasi dan pengukuran Tekanan kerja	56
3.5.2	Definisi operasi dan pengukuran beban tugas	57
3.5.3	Definisi operasi dan pengukuran Konflik di tempat kerja	61
3.5.4	Definisi Operasi dan pengukuran Komitmen Organisas	64
3.5.5	Definisi operasi dan pengukuran persekitaran fizikal tempat kerja	70
3.6	Proses dan prosedur pengumpulan data.....	75
3.7	Pra ujian Bahan Kajian	78

3.8	Kajian Rintis	78
3.9	Analisa Data dan Ujian Hipotesis	81
3.9.1	Analisis Deskriptif.....	81
3.9.2	Analisis Inferensi	82
3.9.3	Analisis Ujian Regresi	82
3.10	Rumusan	83
BAB 4 ANALISIS DATA DAN DAPATAN KAJIAN		84
4.1	Pendahuluan	84
4.2	Kadar maklum balas	85
4.3	Semakan Data	86
4.3.1	Ujian Normaliti	86
4.3.2	Ujian Linearity	90
4.3.3	Ujian Multicollinearity (Regresi Berganda).....	93
4.4	Analisis Kebolehpercayaan	94
4.5	Maklumat Demografi Responden	95
4.6	Analisis Min Tekanan kerja dalam kalangan PPP	98
4.7	Faktor penentu yang mempengaruhi Tekanan Kerja dalam kalangan PPP Gred U29	100
4.7.1	Analisis min faktor beban tugas	100
4.7.2	Analisis min Konflik di Tempat Kerja	102
4.7.3	Analisis min faktor Komitmen Organisasi	104
4.7.4	Analisis min persekitaran fizikal tempat kerja	107
4.8	Hubungan antara faktor penentu yang mempengaruhi Tekanan kerja dalam kalangan PPP	109

4.9 Analisis regresi pelbagai	111
4.10 Rumusan	113
 BAB 5 PERBINCANGAN, CADANGAN DAN KESIMPULAN.....	114
5.1 Pengenalan	114
5.2 Ringkasan Kajian	114
5.3 Hasil Dapatan Kajian	115
5.4 Perbincangan objektif kajian.....	115
5.4.1 Hubungan di antara beban tugas dan tekanan kerja	116
5.4.2 Hubungan di antara konflik di tempat kerja dan tekanan kerja.....	118
5.4.3 Hubungan di antara komitmen organisasi dan tekanan kerja.....	119
5.4.4 Hubungan di antara persekitaran fizikal tempat kerja dan tekanan kerja	121
5.5 Implikasi Kajian	122
5.5.1 Implikasi faktor beban tugas dalam mempengaruhi tekanan	122
5.5.2 Implikasi faktor konflik di tempat kerja dalam mempengaruhi tekanan...	123
5.5.3 Implikasi faktor komitmen organisasi dalam mempengaruhi tekanan	124
5.5.4 Implikasi faktor persekitaran fizikal tempat kerja dalam mempengaruhi tekanan.....	126
5.5.5 Cadangan pengkaji untuk jangka masa akan datang	127
5.6 Rumusan	129
 RUJUKAN.....	130
LAMPIRAN 1.....	168
LAMPIRAN 2.....	169

LAMPIRAN 3.....	170
LAMPIRAN 4.....	177



Senarai Jadual

Jadual 3.1	Jadual Krejcie - Morgan 1970 (saiz sample populasi).....	51
Jadual 3.2	Jumlah keseluruhan sampel kajian dari 5 buah hospital Berpakar Negeri Selangor	52
Jadual 3.3	Item Versi asal yang di sesuaikan dengan kajian iaitu DV– Tekanan Kerja	56
Jadual 3.4	Item Versi baru yang di sesuaikan dengan kajian iaitu DV– Tekanan Kerja	57
Jadual 3.5	Jadual Variasi asal yang di sesuaikan dengan kajian iaitu IV kajian- Beban tugas	59
Jadual 3.6	Versi asal yang di sesuaikan dengan kajian IV – Konflik di Tempat Kerja	63
Jadual 3.7	Variasi asal yang di sesuaikan dengan kajian iaitu IV kajain – Komitmen Organisasi	66
Jadual 3.8	Versi asal yang di sesuaikan dengan kajian IV- Persekitaran fizikal tempat kerja	72
Jadual 3.9	Nilai Kebolehpercayaan dan kesahihan Item	80
Jadual 3.10	Nilai Alpha Cronbach dan Kekuatan Nilai Kebolehpercayaan	80
Jadual 3.11	Sumber dari Mohd Zolkufli et. Al (2012).....	82
Jadual 3.12	Sumber : Julie Pallant (2005).....	82
Jadual 4.1	Menunjukkan peratusan dapatan semula soal selidik daripada responden	85
Jadual 4.2	Analisis Normaliti Pembolehubah Kajian	87
Jadual 4.3	Nilai Tolerance Bagi Item Pemboleh Ubah Tidak Bersandar	94
Jadual 4.4	Analisis nilai kebolehpercayaan (Cronbach Alpha)	95

Jadual 4.5	Maklumat Demografi Responden	98
Jadual 4.6	Taburan min skor bagi Tekanan Kerja	99
Jadual 4.7	Taburan Skor bagi Beban Tugas	101
Jadual 4.8	Min Taburan Skor bagi Konflik di Tempat Kerja	103
Jadual 4.9	Taburan Skor bagi Komitmen Organisasi	105
Jadual 4.10	Taburan Skor bagi Persekitaran Fizikal Tempat Kerja	108
Jadual 4.11	Kekuatan hubungan mengikut nilai pekali kolerasi	110
Jadual 4.12	Korelasi Antara Faktor Penentu Terhadap Tekanan Kerja	111
Jadual 4.13	Faktor Penentu yang Mempengaruhi Tekanan Kerja	112



Senarai Rajah

Rajah 2.1	Model stress Atkinson (Adopted from Atkinson (1988), Coping with stress at work, England: Thorson Publishers Limited)	17
Rajah 2.2	Model tekanan kerja Cooper (Adopted from Cooper, Sloan dan William (1988), Occupational stress indicator management guide: Nfer-Nelson)	19
Rajah 2.3	Kerangka kajian	41
Rajah 2.4	Model Konseptual kajian	41
Rajah 2.5	Kerangka pengujian hipotesis.	45
Rajah 3.1	Populasi dan Persampelan	49
Rajah 3.2	Proses kerja proses pengumpulan data	75
Rajah 4.2.1	Histogram dan taburan bagi Pemboleh Ubah Tekanan Kerja	88
Rajah 4.2.2	Histogram dan taburan bagi Konflik di tempat kerja.....	88
Rajah 4.2.3	Histogram dan taburan bagi Persekitaran di tempat kerja.	89
Rajah 4.2.4	Histogram dan taburan bagi Beban Tugas di tempat kerja	89
Rajah 4.2.5	Histogram dan taburan bagi Komitmen Organisasi.....	90
Rajah 4.2.6	Linear Q-Q Bagi Pembolehubah Tekanan Kerja	91
Rajah 4.2.7	Linear Q-Q Bagi Pembolehubah Konflik di tempat kerja.	91
Rajah 4.2.8	Linear Q-Q Bagi Pembolehubah Persekitaran di tempat kerja	92
Rajah 4.2.9	Linear Q-Q Bagi Pembolehubah Beban tugas	92
Rajah 4.2.10	Linear Q-Q Bagi Pembolehubah Komitmen Organisasi.	93

Daftar singkatan perkataan

<i>Generic Job stress Questionnaire</i>	GJSQ
Kementerian Kesihatan Malaysia	KKM
<i>National Institute of Occupational Safety and Health</i>	NIOSH
<i>Occupational Stress Index</i>	OSI
<i>Organizational Commitment Questionnaire</i>	OCQ
<i>Occupational Safety and Health Administration</i>	OSHA
Penolong Pegawai Perubatan	PPP
<i>Statistical Package for Social Science</i>	SPSS
<i>World Health Organization</i>	WHO
Ketua Penyelia Hospital	KPH
<i>Clinical Research Centre</i>	CRC
<i>National Medical Research Register</i>	NMR



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Bab 1 adalah permulaan bab yang akan menerangkan tentang latar belakang kajian, objektif kajian, pernyataan masalah, kaedah kajian, kepentingan kajian, persoalan kajian dan juga maksud sebenar mengenai tajuk yang akan dikaji. Tajuk yang dikaji adalah berkenaan dengan punca sebenar wujudnya tekanan di tempat kerja dalam kalangan Penolong Pegawai Perubatan (PPP) Gred U29 yang bertugas di Jabatan Kecemasan dan Trauma Hospital di lima buah Hospital Besar Berpakar Negeri Selangor.

1.2 Latar belakang kajian

Polemik tekanan dalam kalangan pekerja sering didengari dan telah lama wujud di tempat kerja dan menyebabkan pekerja sukar untuk menafikan kerana pekerjaan itu adalah salah satu tuntutan dalam kehidupan seseorang (Nurendra, 2016). Tuntutan ini adalah untuk meningkatkan dan memperkukuhkan tahap ekonomi serta menjaga hubungan sosial pekerja dalam menghasilkan satu kualiti kerja yang produktif dan terbaik (Masitah, Alyati, Sunawari & Norzira, 2019). Ada segelintir individu yang meletakkan faktor tekanan di tempat kerja sebagai satu sudut yang positif (Kalsum, 2014) keadaan ini dapat mempengaruhi sifat personaliti seorang pekerja agar lebih bermotivasi dan berkeinginan untuk terus bekerja dengan lebih baik. (Saguni, Ayub, Ahmad & Ee, 2018). Menurut sumber yang diperolehi daripada World Health Organisation (WHO), jika keadaan tekanan di tempat kerja berada dalam satu keadaan sukar untuk dikawal, ia boleh melemahkan dan mengganggu keadaan

RUJUKAN :

- Abdul Jalil Hassan, Mohamad Fauzi Saad & Marnorleza Maridzor. (2017). Stres Dalam Organisasi: Punca dan Impaknya Terhadap Ketahanan Mental Pekerja Dalam Mengisi Ruang TN50. *Jurnal Psikologi dan Kaunseling Perkhidmatan Awam Malaysia*. 12: 18-53.
- Abdullah Sanusi, O., Ishak, A. R., & Ulya Sabirah, M. H. (2018). Hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen, motivasi dan prestasi kerja. *International Journal of Modern Trends in Business Research (IJMTBR)*, 1(3), 29–46.
- Adu, I. N., Muah, P., Sanda, M., Sarfo, F., & Box, E. P. O. (2015). The Role of Conflict Management in Improving Relationships at Work: The Moderating Effect of Communication University of Education, Winneba-Ghana, Faculty of Social Science, Department of Business University of Ghana Business School, Department of Or. *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences (JETEMS)*, 6(6), 367–376.
- Agustina, R., & Sudibya, I. G. A. (2018). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Praya Lombok. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3, 775. <https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i03.p06>
- Ahmad, A. R., & Ibrahim, R. (2018). Pengukuhan Kemahiran Insaniah Pelajar Tahun Akhir Di Ipts: Cabaran Menempuhi Alam Kerjaya. *ISPEN2018//eISBN978-967-2122-54-8*, 155–164.

- Ajayi, S. O., Jones, W., & Unuigbo, M. (2019). Occupational stress management for UK construction professionals: Understanding the causes and strategies for improvement. *Journal of Engineering, Design and Technology*, 17(4), 819–832. <https://doi.org/10.1108/JEDT-09-2018-0162>
- Ajoudani, F., Baghaei, R., & Lotfi, M. (2019). Moral distress and burnout in Iranian nurses: The mediating effect of workplace bullying. *Nursing Ethics*, 26(6), 1834–1847. <https://doi.org/10.1177/0969733018779210>
- Akhtar, H., Abdul, I., & Azmi, G. (2017). Komunikasi Kepimpinan Berkesan Effective Communication for Leaders. *Shariah Journal*, 25(3), 531–562.
- Akhry Nuddin (2017)., Strategi Pengurusan Konflik Pentadbir Terhadap Iklim Sekolah Menengah Di Daerah Bone, Indonesia. Universiti Teknologi Malaysia September 2017
- Al-Ahmadi, H. (2009). Factors affecting performance of hospital nurses in Riyadh Region, Saudi Arabia. *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 22(1), 40-54
- AL Ma'mari, Q., Sharour, L. A., & Al Omari, O. (2020). Fatigue, burnout, work environment, workload and perceived patient safety culture among critical care nurses. *British Journal of Nursing*, 29(1), 28–34. <https://doi.org/10.12968/bjon.2020.29.1.28>

Ali, S., & Farooqi, Y. A. (2014). Effect of Work Overload on Job Satisfaction , Effect of Job Satisfaction on Employee Performance and Employee Engagement (A Case of Public Sector University of Gujranwala Division). *International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering*, 5(8), 23–30. file:///C:/Users/Steve/Documents/Argosy EdD OL/Leadership articles/Org Behavior/work overload_job satisfaction_engagement.pdf

Amalina, I., Fatimah Wati, H., & Wan Shahrazad, W. S. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dalam kalangan guru sekolah. *International Research Journal of Education and Sciences (IRJES)*, 1(1), 51–54.

Amin, N. B., Amir, A. M., & Ismail, S. F. (2019). Key Performance Indicators Tugas, Ganjaran Dan Prestasi Kerja Gru Di Sekolah Kerajaan. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 1(Bil.6, Isu 4), 60. [http://umrefjournal.um.edu.my/filebank/published_article/6255/Template 4.pdf](http://umrefjournal.um.edu.my/filebank/published_article/6255/Template%204.pdf)

Amofa, Amos Kwasi; Monica Dede Takyi; Ansah Yawson and Gabriel Ahiadorme Okronipa. 2016. The Effect of the Physical Office Environment on Employee Productivity: The Case of Some Selected Banks in the Sekondi-Takoradi Metropolis, Ghana. Africa Development And Resources Research Institute (Adrri) Journal. 25, (4). Pp. 24-36.

Aamodt, M.G. (2004). Applied industrial/organizational psychology. (2nd ed.). Australia: Thomson.

Amran Hassan & Khairiah Khairudin. (2014). Hubungan Antara Tekanan Dengan Kesejahteraan Umum Dalam Kalangan Penjawat Awam Di Pejabat Setiausaha Kerajaan Negeri Pahang. *Jurnal Psikologi dan Kaunseling Perkhidmatan Awam Malaysia*. 9: 87-103.

Angelina Muganza (2014), Cause and Impacts of conflict workplace, Public Services Commission. Republic of Rwanda.

Annisa Fitriani (2015). Gaya Kepimpinan Perempuan. Fakultas Ushuluddin. Universiti Islam Negeri Raden Intan Lampung. *Jurnal TAPIs*. Vol. 11, No.2, Juli-Disember 2015.

Anil P.Sarode & Manisha Shirsath. (2012). The Factors Affecting Employee Work Environment and Its Relation With Employee Productivity. *International Journal of Science and Research*. 3(11); 2735-2737.

Anwari, M. R. (2016). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telkomsel Branch Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 41(1), 1–10.

Applewhite, P. S. (2018). Emotional intelligence in the work and life balance of foster care workers. *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering*, 78(8-B(E)), No-Specified.
<http://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&PAGE=reference&D=psyc13a&NEWS=N&AN=2017-23163-293>

- Arasanmi, C. N., & Krishna, A. (2019). Employer branding: perceived organisational support and employee retention – the mediating role of organisational commitment. *Industrial and Commercial Training*, 51(3), 174–183.
<https://doi.org/10.1108/ICT-10-2018-0086>
- Aravamudhan, N. R., & Khrishmaveni, R. (2014). Spirituality at Work Place– An Emerging Template for Organization Capacity Building? *Purushartha*, 7(1), 63–78.
- Aswandi Omar, Rahman syah putra Afrizal, Mohamad Afiq Faiz Mohamad Amin, Stress Among Staff At Ministry Of Works Malaysia, Mohd Aizuddin Abd Jalil (Kementerian Kerja Raya Malaysia), Jurnal Psikologi Kaunseling Perkhidmatan Awam Malaysia Jun 2018, Bil. 13, 2229-810X
- Atkinson, J. M. (1988). *Coping With Stress At Work*. England: ThorsonsPublishers Limited.
- Avolio, B. J., Zhu, W., Koh, W., & Bhatia, P. (2004). Transformational leadership and organisational commitment: Mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance. *Journal of Organisational Behaviour*, 25(8), 951–968.
- Ayed, A., Eqtait, F., Fashafsheh, I., Basheer, M., Aqel, M., Nassar, D., & Omary, M. (2014). Exploring the Work Related Stress Sources and Its Effect among the Palestinian Nurses at the Governmental Hospitals. *Journal of Education and Practice*, 5(21), 100–110.

- Azreen Harina Azman, Norudin Mansor & Zuraidda Mohamad. (2016). Impak Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Pensyarah: Kes Kajian di Politeknik Sultan Mizan Zainal Abidin (PSMZA) diperoleh daripada <http://journale-academiauitmt.uitm.edu.my/>
- Badayai, A. R. A. (2012). A Theoretical Framework and Analytical Discussion on Uncongenial Physical Workplace Environment and Job Performance among Workers in Industrial Sectors. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 42(December), 486–495. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.04.214>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD–R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 389–411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Baker, R., & Pengurusan, P. P. (2013). *TEKANAN KERJA DALAM ORGANISASI KEPOLISAN : TINJAUAN DALAM KECERDASAN EMOSI Oleh : Rogis Baker Hazril Izwar Ibrahim (PhD). May.*
- Balassiano, M. & Salles, D. (2012), Perception of equity and justice and their implications on affective organisational commitment: A confirmatory study in a teaching and research institute. *Brazilian Administration review*.
- Berita Harian Online, (2019) - <https://www.bharian.com.my/berita/nasional/2019/07/585386/kesesakan-di-jabatan-kecemasan-hospital-kerana-kunjungan-pesakit>

- Benjamin, O. and Olajumoke, C. (2013). Influence of Mental Workload on Job Performance. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(15).
- Bhui, K., Dinos, S., Galant-Miecznikowska, M., de Jongh, B., & Stansfeld, S. (2016). Perceptions of work stress causes and effective interventions in employees working in public, private and non-governmental organisations: a qualitative study. *BJPsych Bulletin*, 40(6), 318–325.
<https://doi.org/10.1192/pb.bp.115.050823>
- Budi Manfaat (2018)., Analisis data kuantitatif., December 2018.
- Bondanza, A. M. (2015). Shift work and the United States female workforce: The relationship between shift work and ill-health effects. *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering*, 77(2-B(E)), No-Specified.<http://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&PAGE=reference&D=psyc13&NEWS=N&AN=2016-31156-214>
- Borgmann, L. S., Kroll, L. E., Müters, S., Rattay, P., & Lampert, T. (2019). Work-family conflict, self-reported general health and work-family reconciliation policies in Europe: Results from the European Working Conditions Survey 2015. *SSM - Population Health*, 9(August), 100465.
<https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2019.100465>
- Bookeri, M. B. M., & Osmadi, A. (2013). Produktiviti Dan Hubungannya Dengan Komitmen Dan Kepuasan Kerja Dalam Organisasi Pembinaan. *Journal Design + Built*, 6(2005), 1–15.

- Brown, M. L. (2016). The impact of transformational, transactional, and passive/avoidant leadership on affective, continuance, and normative employee commitment. Doctoral Thesis/Dissertation). The Chicago School of Professional Psychology, Chicago, USA
- Briatte, I., Allix-Béguet, C., Garnier, G., & Michel, M. (2019). Revision of hospital work organization using nurse and healthcare assistant workload indicators as decision aid tools. *BMC Health Services Research*, 19(1).
<https://doi.org/10.1186/s12913-019-4376-7>
- Caputo, A., Marzi, G., Maley, J., & Silic, M. (2019). Ten years of conflict management research 2007-2017: An update on themes, concepts and relationships. *International Journal of Conflict Management*, 30(1), 87–110.
<https://doi.org/10.1108/IJCMA-06-2018-0078>
- Cartwright, S., dan Cooper, C. L. (1997). *Managing Workplace Stress*: SAGE Publications, Inc.
- Cecilia Eberendu, A., Okon Peter Akpan, E., C. Ubani, E., & Ahaiwe, J. (2018). A Methodology for the Categorisation of Software Projects in Nigeria Based on Performance. *Asian Journal of Research in Computer Science*, 1(4), 1–9.
<https://doi.org/10.9734/ajrcos/2018/v1i424758>

Chandrasekar, K. (2011). Workplace environment and its impact on organisational performance in public sector organisations. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*, 1(1).

Chhabra, N. and Sharma, S. (2014), "Employer branding: a strategy for improving employer attractiveness", *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 22 No. 1, pp. 48-60.

Chua, Y.P. (2011). *Kaedah dan statistik penyelidikan: kaedah penyelidikan*. McGraw-Hill Education.

Cho, E., Chin, D. L., Kim, S., & Hong, O. (2016). The Relationships of Nurse Staffing Level and Work Environment With Patient Adverse Events. *Journal of Nursing Scholarship*, 48(1), 74–82. <https://doi.org/10.1111/jnu.12183>

Choi J. & Staggs V.S. (2014) Comparability of nurse staffing measures in examining the relationship between RN staffing and unit-acquired pressure ulcers: a unit-level descriptive, correlational study. *International Journal of Nursing Studies* 51 (10), 1344–1352.

Chou, L. P., Li, C. Y., & Hu, S. C. (2014). Job stress and burnout in hospital employees: Comparisons of different medical professions in a regional hospital in Taiwan. *BMJ Open*, 4(2), 1–8. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2013-004185>

- Christopher D. Wickens. (2017). Mental Workload: Assessment, Prediction and Consequences. *Communications in Computer and Information Science*, 726(September), 18–29. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-61061-0>
- Crilly, J., Greenslade, J., Lincoln, C., Timms, J., & Fisher, A. (2017). Measuring the impact of the working environment on emergency department nurses: A cross-sectional pilot study. *International Emergency Nursing*, 31, 9–14. <https://doi.org/10.1016/j.ienj.2016.04.005>
- Coonie Yuan, Inga Carboni & Kate Enrich. (2014). The impact of interpersonal affective relationships and awareness on expertise seeking: A Multilevel Network Investigate. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 23(4), 554-569.
- Company, R. (2013). Current Issues On Job Stress In Japan And Worksite Mental Health Application Among Japanese Company A Case Study Analysis. *Bali Medical Journal*, 2(2), 81–88.
- Cooper, C. L., Sloan, S. J., & Williams, S. (1988). Occupational Stress Indicator: Management Guide. Windsor: NFER-Nelson.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2006). Business Research Methods (9 th edition). USA: McGraw-Hill.

Clopton, E. L., & Hyrkäs, E. K. (2020). Modeling emergency department nursing workload in real time: An exploratory study. *International Emergency Nursing*, 48(January), 100793. <https://doi.org/10.1016/j.ienj.2019.100793>

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297–334. <https://doi.org/10.1007/BF02310555>

Dinie Anisa Triastuti (2018), Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Bjb Cabang Tasikmalaya. *journal of management Review* ISSN-P : 2580-4138 ISSN-E 2579-812X. Universitas Galuh

Diversity, G., & An, B. (2016). *Commitment , Professional Commitment , and Team Commitment – A Study of Benchmarking : An International Journal Article information : January 2015*

Dominic, E., & Salim, M. H. (2018). A Study on the Role of Organizational Commitment and Perception towards Organizational Justice and Fairness in triggering Organizational Citizenship Behavior among B School Faculty Members in Kerala. *Rajagiri Management Journal*, 12(1).

Donkor, F., & Zhou, D. (2020). Organisational commitment influences on the relationship between transactional and laissez- faire leadership styles and employee performance in the Ghanaian public service environment. *Journal of Psychology in Africa*, 30(1), 30–36.

Dries Myny, Dirk Van Gouberyen, Micheline Gobert, Katrien Vanderwee, Ann Van hacke & Tom defloor (2011).m Non- Direct Patient care factors influencing Nursing workload : A review of literature., 2011; Oct, 67(10): 2109-29 Epub 2011 Jul 3.

Edwin L. Clopton & Eira Kristiina Hyrkäs (2019)., Modeling emergency department nursing workload in real time: An exploratory study.. Received 27 January 2019; Received in revise from 22nd August 2019; Accepetd 5th September 2019.,1755-599X.

Ekienabor, E. (2019). Impact of Job Stress on Employees '. *International Journal for Research in Business, Management and Accounting*, 1(July), 11.
<https://www.researchgate.net/publication/334559841>

Elliott, J. L., & Lal, S. (2016). Blood pressure, sleep quality and fatigue in shift working police officers: Effects of a twelve hour roster system on cardiovascular and sleep health. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(2). <http://doi.org/10.3390/ijerph13020172>.

Elisabet Siahaan (2017). *International Journal of Management Science and Business Administration* Volume 3, Issue 3, March 2017, Pages 17-26

Evgenia Antonova (2016)., Occupational stress, job satisfaction, and employee loyalty in hospitality industry: a comparative case study of two hotels in Russia. Vienna, 8th of June 2016.

- Fajrillah, F., & Nurfitriani, N. (2016). Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana dalam Melaksanakan Pelayanan Keperawatan di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Anutapura Palu. *Jurnal Keperawatan Sriwijaya*, 3(2), 17–24.
- Faloye, D. O. (2014). A Journal of the Academy of Business and Retail Management (ABRM) 23 Organisational commitment and turnover intentions: evidence from Nigerian paramilitary organisation. *International Journal of Business and Economic Development (IJBED)*, 2(3), 23–34. www.ijbed.org
- Fatimah Affendi. (2014). Tahap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dalam Kalangan Guru Kolej Vokasional: Pendekatan Structural Equation Model. *Applied Microbiology and Biotechnology*, 85(1), 2071–2079. <https://doi.org/10.1016/j.bbapap.2013.06.007>
- Fan, J., & Smith, A. P. (2018). A preliminary review of fatigue among rail staff. *Frontiers in Psychology*, 9(MAY). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00634>
- M. M. Zafir & M. H. Fazilah (2006)., Stres Di Tempat Kerja dan Kesannya Terhadap Kelamatan Dan Kesihatan Pekerjaan. *Malaysian Journal Of Community Health* 2006, 12, 37–48.
- Fita, E. D. (2017). Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Terhadap Perawat Wanita Pada RSUD.A.Wahab Sjahranie Samarinda. *Psikoborneo*, 5(2), 346–352.

- Galanis, P., Fragkou, D., Kaitelidou, D., Kalokairinou, A., & Katsoulas, T. A. (2018). Risk factors for occupational stress among Greek police officers. *Policing*. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-09-2018-0131>.
- Gee, K., & Gonsier-Gerdin, J. (2018). The First Year as Teachers Assigned to Elementary and Middle-School Special Education Classrooms. *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities*, 43(2), 94–110. <https://doi.org/10.1177/1540796918771708>
- Ghazali, I., Khir, A. M., & Ismail, Z. (2019). *Faktor Personaliti dan Kepuasan Kerja dalam kalangan Anggota Pasukan Gerakan Am (PGA), Polis Diraja Malaysia di Selangor Abstrak Personality Factors and Job Satisfaction Among The General Operation Force (GOF), Royal Malaysia Police in Selangor Abstra.* 4(3), 114–127.
- Grego-Planer, D. (2019). The relationship between organizational commitment and organizational citizenship behaviors in the public and private sectors. *Sustainability (Switzerland)*, 11(22), 1–20. <https://doi.org/10.3390/su11226395>
- Greenberg, Jerald & Baron, Robert A. 2000, Behavior In Organizations, Seventh Edition, Prentice Hall International Inc.
- Hatta Sidi & Mohammed Hatta Shaharom (2002). Mengurus stress, pendekatan yang praktikal. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.

- Hassan, Z., & Silong, A. B. U. D. (2007). Gender & kepimpinan dalam kalangan pelajar wanita di universiti awam. *Jurnal Pengajian Umum*, 9, 73–86. <https://doi.org/10.1186/1471-2105-7-482>
- Hansen, Rebecca and Thordis Oløf Johannsdottir. (2017). How the Physical Work Environment Can Affect Individual Productivity. Master's Thesis. University of Stavanger.
- Harina Azman, A., Mansor, N., Mohamad, Z., Kejuruteraan Awam, J., Sultan Mizan Zainal Abidin, P., & Pengurusan Perniagaan, F. (2016). Impak Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pensyarah: Kes Kajian Di Politeknik Sultan Mizan Zainal Abidin (Psmza). *Academia Journal UiTMT*, 5(1), 1–11. Retrieved from <http://journale-academiauitmt.uitm.edu.my/>
- Haronzah, M. F., Fairman, M., Embong, W., Media, W. H., Wahyu, T., & Asha, D. (2019). *Media Sosial dan Facebook Menurut Islam* (Vol. 20, Issue 2003).
- Harolds, J. A., Parikh, J. R., Bluth, E. I., Dutton, S. C., & Recht, M. P. (2016). Burnout of Radiologists: Frequency, Risk Factors, and Remedies: A Report of the ACR Commission on Human Resources. *Journal of the American College of Radiology*, 13(4), 411–416. <https://doi.org/10.1016/j.jacr.2015.11.003>
- Husin, N., & Imam Azali, S. N. H. (2018). *Hubungan antara Motivasi terhadap Komitmen Pekerja Pentadbiran di Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor. 2018(ICoMM)*, 382–389.

Ibrahim, A., Halim, F. W., & Wan, S. (2017). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi dalam Kalangan Guru Sekolah*. January.

Idris, M., Wan Zakaria, W. F. A., Long, A. S., & Salleh, N. (2019). Kualiti Kerja dalam Organisasi: Tinjauan dari Perspektif Pengurusan Islam. *International Journal of Islamic Thought*, 15(1), 60–70.
<https://doi.org/10.24035/ijit.15.2019.006>

Iliceto, P., Pompili, M., Spencer-Thomas, S., Ferracuti, S., Erbuto, D., Lester, D. and Girardi, P. (2013) ‘Occupational stress and psychopathology in health professionals: an explorative study with the multiple indicators multiple causes (MIMIC) model approach’, *Stress*, Vol. 16, No. 2, pp.143–152.

Impact, T. H. E., Working, O. F., On, E., Of, Q., Life, W., Workers, O. F., Engineering, O. F., & In, I. (2017). *The Impact Of Working Environment On Quality Of Work Life Of Workers Of Engineering Industry In*.

Ingleby, E. (2012). Research methods in education. In *Professional Development in Education* (Vol. 38, Issue 3). <https://doi.org/10.1080/19415257.2011.643130>

Ira Pracinasari (2013). *Beban Kerja Fisik Vs Beban Kerja Mental*. Surakarta:
Universitas Sebelas Maret.

Isa, A. A. (2015). Conflicts in Organizations: Causes and Consequences. *Journal of Educational Policy and Entrepreneurial Research (JEPER)*, 2(11), 54–59.

- Ismail, C. T. (2018). Liabiliti Penjagaan Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan :
Perkembangan Undang-Undang Dari Common Employment Kepada Akta
Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan 1994 Liability On Occupational Safety
And Health Care:1994(Akkp 1994), 122–133.
- Jamaludin, Z., & Zawawi, M. Z. (2014). Kesan Ganjaran Dan Persekitaran Kerja
Terhadap Komitmen Afektif Staf Sokongan. *E-Proceedings of the Conference
on Management and Muamalah, May*, 281–286. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>
- Jialin Fan dan Andrew P. Smith (2017),. *The Impact of Workload and Fatigue on
Performance* (Human Mental Workload),. School of Psychology, Centre for
Occupational and Health Psychology, Cardiff University UK.
- John, P. M. & N. J. A. (1991). 1991_Meyer and Allen_Organizational commitment.
In *Human Resource Management Review* (Vol. 1, Issue 1, pp. 1–89).
- Johny Urbanus Lesnussa, ²Syahnur Said, ³Achmad Gani, & Ibrahim Dani (2018) *The
Influence of Motivation, Organizational Commitment And Work Environment
Toward Work Satisfaction And Performance Of private Universities'lecturer in
Ambon City: OSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*
- Jonah Berger (2013) ,"Word-Of-Mouth and Interpersonal Communication", in NA -
Advances in Consumer Research Volume 41, eds. Simona Botti and Aparna
Labroo, Duluth, MN : Association for Consumer Research.

- Jong Jee Leong, Muhammad Idris Bullare, & Mohd Dahlan Abdul Malek. (2019). Kesejahteraan Psikologi dan Sumber Stres Kerja: Kajian Rintis Dalam Kalangan Anggota Penguat kuasa Kementerian Perdagangan Dalam Negeri dan Hal Ehwal Pengguna (KPDNHEP). *Jurnal Psikologi Malaysia*, 33(1), 48–64.
- Joseph. F Hair, Jr., William C. Black, Barry J. Babin dan Rolph E. Anderson (1998) Multivariate Data Analysis, 7 edition.
- Kamarulzaman, N., Saleh, A. A., Hashim, S. Z., Hashim, H., & Abdul-Ghani, A. A. (2011). An overview of the influence of physical office environments towards employees. *Procedia Engineering*, 20(December), 262–268. <https://doi.org/10.1016/j.proeng.2011.11.164>
- Kamrussamad, Aris, W., Suraji, & Ali, E. M. (2018). RJOAS, 4(76), April 2018. Rjoas, 4(April), 33–39. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2018-04.04>
- Kasmawati. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sermani Steel Makassar*. 66.
- Khalip, N. and. (2016). A three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(12), 16–23. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v6-i12/2464>

- Khan, U. R., & Salahuddin, W. (2018). Impact of Workplace Environment on Employees' Performance. *RADS Journal of Social Sciencess & Business Management*, 5(1), 66–76.
- Khadis, N. F. B., & Mohammad Mujaheed Hassan2. (2018). *Ciri-CiriI, Faktor & Cabaran Kepimpinan Pelajar Wanita di Universiti Putra Malaysia*. 235–238.
- Kimbal, F. F. M, Sendow, G. M., & Adare, D. J. (2015). Beban Kerja, Organizational Citizenship Behavior, dan Keterlibatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA*, 3(2), 1061-10.
- Kouatly, I. Al, Nassar, N., Nizam, M., & Badr, L. K. (2018). Evidence on Nurse Staffing Ratios and Patient Outcomes in a Low-Income Country: Implications for Future Research and Practice. *Worldviews on Evidence-Based Nursing*, 15(5), 353–360. <https://doi.org/10.1111/wvn.12316>
- Kozáková, E., & Saliger, R. (2019). The role of emotional intelligence in direct leadership in the army of the Czech Republic. *Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis*, 67(1), 265–273. <https://doi.org/10.11118/actaun201967010265>
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970) Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.

Leong, J. J., Bahari, M. I. B. @, & Malek, M. D. A. (2019). Kesejahteraan Psikologi dan Sumber Stres Kerja: Kajian Rintis Dalam Kalangan Anggota Penguat kuasa Kementerian Perdagangan Dalam Negeri dan Hal Ehwal Pengguna. *Jurnal Psikologi Malaysia* 33 (1) (2019): 48-64 ISSN-2289-817, 53(9), 1689–1699.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

Liley Afzani saidi, Norsuraya Hassan & Nur Azmina Paslan (2016)., “*Emosi dan stress di tempat kerja*”, Pusat Pengajian ilmu Pendidikan Universiti Sains Malaysia (USM)

Lowder, B. T. (2011). Choosing a Methodology for Entrepreneurial Research: A Case for Qualitative Research in the Study of Entrepreneurial Success Factors. *SSRN Electronic Journal*, June. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1413015>

Lyman Ott and Michael Longnecker. 2010. An Introduction to statistics with data analysis. Belmont : Brooks/Cole,Cengage Learning

Makhbul, Z. M. (2009). Impak Persekitaran Stesen Kerja Ergonomik ke Atas Stres di Tempat Kerja (The Impacts of Ergonomics Workstation Environment Towards Stress at the Workplace). *Impak Persekitaran Stesen Kerja Ergonomik Ke Atas Stres Di Tempat Kerja (The Impacts of Ergonomics Workstation Environment Towards Stress at the Workplace)*, 76(1), 85–103.

McMillan, James and Schumacher, Sally. (2001). Research in Education: A Conceptual Introduction. New York: Longman.Inc.

Md Lazim, Mohd Zin (2012) *Persepsi Sokongan Organisasi Sebagai Perantara di Antara Faktor Organisasi dan Gaya Kepimpinan dan Pengekalan Pekerja Mahir Teknologi Maklumat di Malaysia*. PhD. thesis, Universiti Utara Malaysia.

Md. Safian Tajuddin (2007), *Kesan Aspek Kesihatan Terhadap Produktiviti Kerja Dalam Kalangan Pensyarah Maktab Perguruan.*, Universiti Sains Malaysia

Melamed, S., Fried, Y., & Froom, P. (2001). The interactive effect of chronic exposure to noise and job complexity on changes in blood pressure and job satisfaction: A longitudinal study of industrial employees. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6, 182-195.

Marshall, M. N. (1996). Sampling for qualitative research. *Family practice*, 13(6), 522-526.

Masyarakat, P. P., & Emas, W. (2017). *Yew Pei San dan Khadijah Alavi*. 3(3).

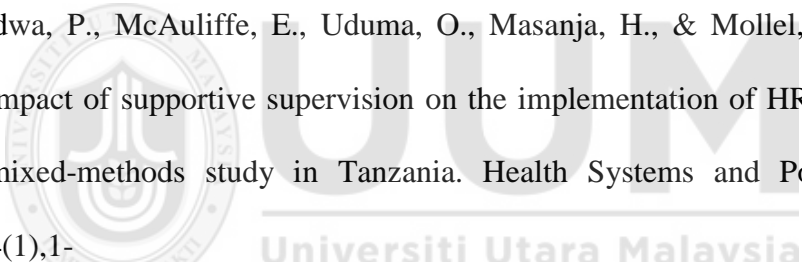
Mazlina Che Malek, Suhaidah Ibrahim, Nadwatul Husna Mustapha *Kesan Kerja Syif Malam Terhadap Hubungan Sosial Dan Kesihatan Fizikal JURURAWAT Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor, KUIS ; 4 th International Research Management & Innovation Conference (IRMIC 2017) Institut Latihan Malaysia (ILIM) Bangi, 7 September 2017*

Meyer, J.P., & Allen, N. J (1991). A three comenent conceptual of organizational commitment. *Human Resources management Review*,.

- Min, A., & Scott, L. D. (2016). Evaluating nursing hours per patient day as a nurse staffing measure. *Journal of Nursing Management*, 24(4), 439–448.
<https://doi.org/10.1111/jonm.12347>
- Mohamad, N. I., Ismail, A., Shahril, M., Mohamad, A., & Ahmad, S. (2015). *Tekanan kerja dan perkaitannya dengan kesihatan pekerja : Kajian empirikal sebuah kontinjen polis di Semenanjung Malaysia Work stress and its relationship with workers ' health : An empirical study of a police contingent in Peninsular Malaysia*. 10(10), 63–75.
- Mohd Nasir Selamat & Hazirah Zolkipli (2017)., Environment, W., Commitment, W., & Berhad, M. (2017). Persekitaran Kerja Dan Komitmen Pekerja Di Keretapi Tanah Melayu Berhad (Ktmb), Kuala Lumpur. *E-Bangi*, 14(5).
- Mohd Faez Ilias, Ahmad Shafiq Mat Razali, Mohd Izzuddin Mohd Pisol, dan Muhammad Syakir Sulaiman (2016). *Kemahiran Interpersonal Sebagai Asas Pembentukan Kemahiran*. (October). Kertas Kerja di bentangkan dalam Conference of Moslem Society 2016 pada 24 Oktober 2016 Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor (KUIS).
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247.

Musida, N. B., & Sombuling, A. (2017). Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga terhadap kepuasan hidup dalam kalangan ibu bapa bekerja. *Prosiding Simposium Psikologi Dan Kesihatan Sosial-I*, May, 560–568. conferences.cseap.edu.my/spksi2017.

Muhamad Ariff Ibrahim, Wan Shahrazad Wan Sulaiman, Noor Izzaty Ibrahim, Mohd Ahsani Abdul Malek & Azman Bausing (2018)., *Pengaruh Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Prestasi Tugas terhadap Tingkah Laku Kewargaan Organisasi*., Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan Universiti Kebangsaan Malaysia *si dalam Kalangan Pensyarah*.

Mwendwa, P., McAuliffe, E., Uduma, O., Masanja, H., & Mollel, H. (2017).The impact of supportive supervision on the implementation of HRM processes; a mixed-methods study in Tanzania. *Health Systems and Policy Research*, 4(1),1-


Nadwatul Husna Mustapha, & Farah Mohd. Shahwahid. (2014). Hubungan antara amalan pengurusan sumber manusia dengan niat kakitangan akademik untuk terus kekal di universiti swasta. *Proceeding of the Social Sciences Research*, 2014(June), 885–897.

Nadiah Bani Amin *Amizawati Mohd Amir Siti Farahhani Ismail (2019). Key Performance Indicators Tugas, Ganjaran Dan Prestasi Kerja Guru Sekolah Kerajaan,J Ural Kepimpinan Pendidikan Oktober 2019, Bil. 6, Isu 4

- Naharuddin, N. M., & Sadegi, M. (2013). Factors of Workplace Environment that Affect Employees Performance: A Case Study of Miyazu Malaysia. *International Journal of Independent ...*, 2(2), 66–78. <https://doi.org/10.1108/09574090910954864>
- Mohd Nasir Selamat & Hazirah Zolkipli. (2017). Persekitaran Kerja Dan Komitmen Pekerja Di Keretapi Tanah Melayu Berhad (Ktmb), Kuala Lumpur (Working Environment and Workers' Commitment at Keretapi Tanah Melayu Berhad (KTMB) Kuala Lumpur). *E-Bangi*, 14(5).
- Naqvi, S. M. H., Khan, M., Kant, A., & Khan, S. N. (2013). Job Stress and Employees' Productivity: Case of Azad Kashmir Public Health Sector. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 525-542.
- Nasaruddin, M., & Faiz, M. A. (2011). Polis lebih stres berbanding guru. Diperolehi 07 November 2013 daripada <http://www.bharian.com.my>
- Ngadiman, S. H. & Jamaludin, M. F. (2018). Hubungan di antara Kemahiran Kerja Berpasukan dan Kemahiran Komunikasi dalam Kalangan Pelajar Semester Akhir Politeknik. *International Journal of Education, Psychology and Counseling*, (3) (19), 01-18.
- Noraini, A. R., & Noorasmah, B. (2019). Tekanan Kerja : Hubungannya Dengan Komitmen Organisasi Dalam Kalangan Anggota Bomba Dan Penyelamat , Alor Gajah ,. *Jurnal Fakulti Sains Sosial Kolej Universiti Islam Melaka*, 4(1), 54–67.

Norazila Mat, Noridayu Idris, Nur Atiqah Abdullah, Zaleha Yazid & Jamsari Alias (2018). *Hubungan Antara Beban Kerja , Faktor Peribadi , Dan Pembelajaran- E Terhadap Tahap Tekanan Di Kalangan Gen-Y (The Relationship between Workload , Personal Factor , and E-Learning on Pressure Stage among* NORAZILA MAT *, NORIDAYU IDRIS , NUR ATIQA AH ABDULLAH. 21(2), 23–35.

Noh, M. M. M., Basir, S. A., & Husin, W. N. W. (2014). Strategi dan faktor mempengaruhi pelaksanaan etika kerja Islam (EKI): Kajian kes di JCorp. *Global Journal Al-Thaqafah*, 4(1), 97–111. <https://doi.org/10.7187/GJAT582014.04.01>

Norashid Bin Othman, & Hamzah Bin Md.Omar. (2014). Beban Tugas dan Motivasi Pengajaran Guru di Sekolah Menengah Daerah Ranau. *Jurnal Pemikir Pendidikan (Journal for Educational Thinkers)*, 5, 33–57. <https://doi.org/ISSN1985-3637>

Noordeyana Tambi & Siti Zulaikha Awang (2019)., Hubungan Antara Tekanan Kerja Dan Kecerdasan Emosi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Pensyarah Fakulti Sains Sosial Dan Kemanusiaan, *Universiti Kebangsaan Malaysia (2019)., Journal of Social Science and Humanity E- Bangi (UKM)*

Noor Mala Othman (2014) -*Pengaruh Tahap Stres Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Pengajar Kolej Vokasional Di Negeri Pahang*. Jun 2014, Fakulti Pendidikan Teknikal Dan Vokasional Univesiti Tun Hussein Onn Malaysia

- Nurendra, A. M. (2016). Peranan Tuntutan Kerja Dan Sumber Daya Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Wanita Karir. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 21(1), 57–67. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol21.iss1>.
- Nurul Hakimah Mohamad 1, Munir Salleh1 And Azlinzuraini Ahmad (2019)., Faktor Penentu Kepada Niat Berhenti Kerja Dalam Kalangan Pekerja Hotel Di Kuala Terengganu., Pusat Pengajian Perniagaan dan Pengurusan Maritim, Universiti Malaysia Terengganu., *Journal of Business and Social Development* Volume 7 Number 1, March 2019
- Nuryanti & Rio J. M. Marpaung (2017)., The Effect of Job Satisfaction and Morale to Commitments Organizational and Organizational Citizenship Behavior (OCB) on the Employees of Hotel Comfort Dumai., *JOM Fekon* Vol. 4 No. 1 (Februari) 2017
- Obeidat, B. Y. (2016). Exploring the Relationship between Corporate Social Responsibility, Employee Engagement, and Organizational Performance: The Case of Jordanian Mobile Telecommunication Companies. *International Journal of Communications, Network and System Sciences*, 09(09), 361–386.
- Onkari, D., & Itagi, S. (2018). Occupational stress of women police, 9(1), 38–42.
- Ossama A.A., Gamal, M. E. K., & Amal A.A. (2006). Correlation between indoor environmental quality and productivity in buildings. (In) Tolba, Mostafa K.; Abdel-Hadi, Aleya; Soliman, Salah; Environment, health and sustainable development. Proceedings of the 19th of IAPS, Cairo.

- Pai Vernekar, S., & Shah, H. (2018). A study of work-related stress among nurses in a tertiary care hospital in Goa. *International Journal Of Community Medicine And Public Health*, 5(2), 657. <https://doi.org/10.18203/2394-6040.ijcmph20180246>
- Patrick Sherry, PhD. (2015). Shift Work And The United States Female Workforce: The Relationship Between Shift Work And Ill-Health Effects. Phd thesis, University of Denver.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Pickering, D. (2018). Work–Life conflict among military personnel: Impact on individual and organizational outcomes. In Dursun, S., Urban, S. & Dean, W. H.(Ed.), *The Homefront: Family Well-Being and Military Readiness*. Canada: Canadian Defence Academy Press.
- Porter, L. W., Crampon, W. J. & Smith, F. J. (1976). Organizational commitment and managerial turnover: A longitudinal study. *Organizational behavior and human performance*, 98, 87–98.

- Prabaswari, A. D., Utomo, B. W., & Tauhida, D. (2020). Mental Analysis Workload on Solar Street Lighting Workers. *Journal of Physics: Conference Series*, 1430(1). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1430/1/012041>
- Rahman, M. A. (2018). KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT Jatim Times Network di Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 63(1), 82–89.
- Ralph B. D'Agostino, Albert Belanger and Ralph B. D'Agostino, Jr. Source: A Suggestion for Using Powerful and Informative Tests of Normality Author(s):The American Statistician ,Nov., 1990, Vol. 44, No. 4 (Nov., 1990), pp. 316-321 Published by: Taylor & Francis, Ltd. on behalf of the American Statistical Association Stable.
- Ramdhani, S. S., Studi, P., Manajemen, M., Pascasarjana, P., Galuh, U., Inisiasi, S., & Karyawan, K. K. (2017). Graduate Program Universitas Galuh Master of Manajemen Studies Program. *Manajemen Review*, 1(3), 97–105.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23(October 2014), 717–725. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00524-9)
- Rosliza, N. H. H., & Bakar, N. R. A. (2018). Kepuasan Kerja dalam Kalangan Jururawat di Malaysia. *Proceeding of the 5th International Conference on Management and Muamalah 2018, 2018(ICoMM)*, 246–257.

- Rorong, S. V. (2016). the Impact of Physical Work Environment Toward Employee Performance At Pt. Bank Negara Indonesia Manado Regional Office Dampak Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bank Negara Indonesia Kantor Wilayah Manado. *Jurnal EMBA*, 441(1), 441–450.
- Ruchi, J. & Surinder, K. (2014). Impact pf work enviroment on job satisfaction. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 4 (1), 1-8.
- Purity, M., Eilish, M., Ogenna, U., Honorati, M., & Henry, M. (2017). The Impact of Supportive Supervision on the Implementation of HRM processes; A Mixed-Methods study in Tanzania. *Health Systems and Policy Research*, 04(01), 1–9.
<https://doi.org/10.21767/2254-9137.100066>
- Ramadhan, T. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Xyz. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 2(3), 353–362.
<https://doi.org/10.36226/jrmb.v2i3.69>
- Ramli, A. H. (2019). Work Environment, Job Satisfaction and Employee Performance in Health Services. *Business and Entrepreneurial Review*, 19(1), 29. <https://doi.org/10.25105/ber.v19i1.5343>

- Ramamurthi, K., Vakilbashi, A., Rashid, S. Z. A., Mokhber, M., & Basiruddin, R. (2016). Impact of job stressors factors on employees' intention to leave mediated by job engagement and dispositional factors. *International Review of Management and Marketing*, 6(3), 528–531.
- Richardson, J.W., & McLeod, S. (2011). Technology Leadership in Native American Schools. *Journal of Research in Rural Education*, 26(7). Retrieved from <http://jrre.psu.edu/articles/26-7.pdf>.
- Roslan, J. M. G., Noor Hazilah, A. M., Nor Filzatun, B., & Azahadi, M. O. (2014). Turnover intention among public sector health workforce: Is job satisfaction the issue? *International Medical Journal Malaysia*, 13(1), 51–56.
- Rozie Rosli & Zulkifley Mohamed. (2014). Pembangunan model berstruktur bermasalah multikolinearan dan data pencilan. *EDUCATUM Journal of Science, Mathematics and Technology*, 1(1), 38–52.
- Rozkwitalska, M. (2019). Learning experiences in mono-and intercultural workplace interactions – the job-demands-resources approach. *Journal of Workplace Learning*, ahead-of-p(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/jwl-11-2018-0140>
- Sains, F., & Dan, S. (1988). *Hubungan Antara Tekanan Kerja Dan Kecerdasan Emosi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Pensyarah (The Relationship between Work and Emotional Intelligence Stress on Job Satisfaction among Lecturer in the Faculty of Social Sciences and Humanities , Uni. 16(5), 1–19.*

- Saguni, J., Ayub, N., Ahmad, P. H. M., & Ee, G. T. (2018). Hubungan Personaliti Dengan Minat Kerjaya dalam kalangan Penagih Dadah di Sabah. *Journal of Social Sciences and Humanities (MJ - SSH)*, 3(3), 31–37.
- Saraswati, V. P., & Subudi, M. (2017). Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(6), 2995–3021.
- Sarina, T., Tengku, A., & Mansor, F. (2007). Kerja Berkualiti Dari Perspektif. *Jurnal Usuluddin*, 2(25), 103–124.
- Sarode, A. P., & Shirsath, M. (2014). The Factors Affecting Employee Work Environment & It's Relation with Employee Productivity. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 3(11), 2735–2737.
- Schultz, D., & Schultz, S.E. (2006). *Psychology & work today*. (9th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Sehgal, S. (2012). Relationship between Work Enviornment And Productivity. *International Journal of Engineering Research and Applications*, 2(4), 1992-1995.
- Sekaran, U. (2003). *Research methods for business, a skill building approach*. New Delhi: Ar Emm International.

- Selye H. (1976) Stress in Health and Disease, Butterworth, Boston, USA.
- Senata, I. W., Nuridja, I. M., & Suwena, K. R. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD. Kembang Sari Kabupaten Bandung Tahun 2012. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 4(1), 1–10.
- Shamsudin, A., & Hassan, N. (2019). *Meneroka Tekanan Kerja dalam Kalangan Kakitangan di Institusi Pemulihan Juvana*. 3(2), 1–12.
- Shamsaad-Sholeh, S., Wan-Zaimah, W. A., Zahrul-Akmal, D., Harliana, H., Hussain, O., & Khairul-Azman, M. S. (2017). Pengurusan stres dalam kalangan pelajar universiti. *Pendayaupayaan Bahasa, Agama Dan Transformasi Masyarakat*, (January), 135–147.
- Shukla, A., & Srivastava, R. (2016). Development of short questionnaire to measure an extended set of role expectation conflict, coworker support and work-life balance: The new job stress scale. *Cogent Business and Management*, 3(1), 0–19. <https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1134034>
- Singh, Jitendra Kumar and Jain, Mini. 2013. A Study Of Employees' Job Satisfaction And Its Impact On Their Performance. *Journal of Indian Research*. 1(4), pp. 105- 111
- Siti Halijah. N & Faizal Jamaluddin (2018), Hubungan Di Antara Kemahiran Kerja Berpasukan Dan Kemahiran Komunikasi Dalam Kalangan Pelajar Semester Akhir Politeknik Volume: 3 Issues: 19 [September, 2018] pp.01-18
International Journal of Education, Psychology and Counseling

- Somma, S.D., Paladino, L., Vaughan, L., Lalle, I., Magrini, L. & Magnanti, M. 2015. Overcrowding in emergency department: An international issue. *Intern. Emerg. Med.* 10(2): 171-175
- Srivastava, A. K., & Singh, A. P. (1981). Construction and standardization of an occupational stress index: A pilot study. *Indian Journal of Clinical Psychology*, 8(2), 133–136.
- Sukor, M. Sa. B. M. (n.d.). *Peranan Humor Dalam Hubungan Antara Faktor Stres Kerja, Kesetiaan Organisasi Dan Keinginan Berhenti Kerja*.
- Suryani, N. K., & Maha Yoga, G. A. D. (2018). Konflik Dan Stres Kerja Dalam Organisasi. *Widya Manajemen*, 1(1), 99–113.
<https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v1i1.209>
- Sutrisno, Haryono, A. T., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang*, 02(02), 1–11.
- Syahrudin. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Bank Muamalat Cabang Samarinda. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 13(1), 59–72.

Syaiful, M., Zulkifli, I., Norhayati, W., Othman, W., Abdul, M. G., & Organisasi, K. (2018). *Hubungan Komitmen Organisasi Dan Motivasi Dengan Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Staf Pentadbiran Kolej Komuniti Masjid Tanah. Jilid 3* 20, 99–106.

Tabachnick, B.G., & Fidell, L.S. (2007). *Using Multivariate Statistics*, Fifth Edition. Boston: Pearson Education, Inc.

Tarumaraja, B. A., Halim, F. W., Omar, F., & Hafidz, S. W. M. (2017). Pengaruh organisasi kesatuan dan sikap majikan terhadap keberkesanan kesatuan dalam kalangan pegawai-pegawai kesatuan sekerja. *Jurnal Pengurusan*, 51(2017), 65–78. <https://doi.org/10.17576/pengurusan-2017-51-06>

Tingkas, E., & Ahmad, S. A. (2020). *Amalan Gaya Komunikasi " Structuring " oleh Pengetua Wanita dalam Organisasi Pendidikan Menengah : Satu Kajian Kes Abstrak Structuring Communication Style by Female Principal in Secondary Education Organization Abstract Pengenalan Komunikasi dan Sekolah. 5(2), 54–66.*

Tri Bodroastuti, A. R. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Argi Ruliaji Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala. *Ekonomi*, 13, 1–17.

- Ulber Silalahi (2015). *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: Refika Aditama., FISIP Universitas Parahyangan Bandung. Cetakan keempat (Edisi Revisi) Oktober 2015.
- Umami Kalsom. (2014). *Tekanan Kerja Dalam Kalangan Guru Sekolah Menengah Daerah Hulu Terengganu , Universiti Utara Malaysia Januari 2014*.
- Ushie, B., Ogaboh, A. M., & Okorie, C. (2015). Work Environment and Employees' Commitment in Agro-Based Industries in Cross River State, Nigeria. *Global Journal of Human-Social Science: C Sociology & Culture*, 15(6), 8–15.
- VandenBos, G. R. 2015. *Dictionary of Psychology*. Washington: American Psychological Association
- Vitale Susan. Ann., Varrone-Ganesh, J., & Vu, M. (2015). Nurses working the night shift: Impact on home, family and social life. *Journal of Nursing Education and Practice*, 5(10), 70.
- Velaytham, R. S., & Surat, S. (2019). *Hubungan Stres Dengan Konflik Kerja-Keluarga Di Kalangan Guru Di Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil Convent , Seremban 1*(1), 1–8.
- Vogel, R ., & Masal, D . (2014) . Public Leadership: A review of the literature and framework for future research . *Public Management Review*.
- Wahab, B. I. N. A. B. D., Sikap, P. F., Dan, L., Sikap, P. F., Dan, L., Ke, M., Prestasi, A., & Kajian, K. (2014). *ZAIRUL HISYAM BIN ABD . WAHAB UNIVERSITI UTARA MALAYSIA Disember 2014*.

- Walsh, C. A. (1996). Neural development: Identical twins separated at birth? *Current Biology*, 6(1), 26–28. [https://doi.org/10.1016/S0960-9822\(02\)00413-X](https://doi.org/10.1016/S0960-9822(02)00413-X)
- Wang, Mei-Ling and Tsai, Li-Jane. (2014). Work-Family Conflict and Job Performance in Nurses: The Moderating Effects of Social Support. *Nurses Research:Vol.2*
- Wilks, S., Mortimer, M., & Nylén, P. (2006). The introduction of sit–stand worktables; aspects of attitudes, compliance and satisfaction. *Applied Ergonomics*, 37(3), 359–365. doi:10.1016/j.apergo.2005.06.007
- Wibowo, N. C., & Sutanto, E. M. (2013). Pengaruh Kualitas Leader Member Exchange (Lmx) Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada Pt . Nutrifood Surabaya. *Agora*, 1(1), 1–10.
- Wisdom, J. & Creswell, J.W. (2013). Mixed methods: Integrating quantitative and qualitative data collection and analysis while studying patient-centered medical home models. Diakses dari <http://www.pcmh.ahrq.gov/sites/default/files/attachments/>
- Worang, L. S., Repi, A. L., Dotulong, L. O. H., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2017). Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Manado Sarapung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 3038–3047.

- Xu, H. (Grace), Johnston, A. N. B., Greenslade, J. H., Wallis, M., Elder, E., Abraham, L., Thom, O., Carlström, E., & Crilly, J. (2019). Stressors and coping strategies of emergency department nurses and doctors: A cross-sectional study. *Australasian Emergency Care*, 22(3), 180–186.
- Yang, F. C., Kao, R. H., & Cho, C. C. (2019). A multilevel study on the causal relationship in association network of work stress: Moderating effects of social support. *Policing*, (1984). <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-07-2018-0086>
- Yatie, N., Zaidi, M., & Raop, N. A. (2017). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Tekanan Kerja Dalam Kalangan Anggota Polis : Satu Kajian di Kem Batalion 9 Kuala Terengganu. *Malaysian Journal of Social Science*, 2, 103–116. Retrieved from <http://www.kuim.edu.my/journal/index.php/JSS/article/view/213>
- Yew Pei San dan Khadijah Alavi (2017)., TEKANAN DALAM KALANGAN PEMBANTU PERAWATAN KESIHATAN DI RUMAH EHSAN KUALA KUBU BHARU., *Journal of social science and Humanities E-Bangi - Special Issue 3* (2017): 014 ISSN: 1823-884x
- Yodiq, M. (2016). Perang Komunikasi interpersonal kepada sekolah terhadap motivasi kerja guru di sekolah menengah atas islam samarinda. *Ejopurnal Ilmu Komunikasi*, 4(2), 24-35.
- Zafir Mohamed Makhbul. (2009). Impak persekitaran stesen kerja ergonomik ke atas stress di tempat kerja. *Akademika*, 76, 85-103.

Zakaria, N. H., Mansor, N., & Abdullah, Z. 2012. Workplace accident in Malaysia: Most common causes and solutions. *Business and Management Review*, 2(5), 75-88.

Zawawi, N. I. M., Md Sham, F., & Ismail, A. (2019). Stress according to the western and Muslim scholars. *International Journal of Islamic Thought*, 16, 85–97.

Zawanah Md Rahani (2015), Hubungan Antara Faktor Tekanan Dengan Kesan Tekanan Dan Prestasi Kerja Guru Di Sekolah Menengah Daerah Kota Tinggi, Johor., Fakulti Pengurusan Universiti Teknologi Malaysia

Zuraidah Hassan dan Nur Asilah. (2016). Faktor Ergonomik Dan Kepuasan Kerja: Kajian Kes Dalam Kalangan Operator Pengeluaran. The 2nd International Conference On Business Management. *2nd ICBM 2016, October*, 1–10. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.12188.083>.

LAMPIRAN 1



Pusat Pengajian Pengurusan
Perniagaan

SCHOOL OF BUSINESS MANAGEMENT

Universiti Utara Malaysia

السَّلَامُ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللَّهِ وَبَرَكَاتُهُ

dan Salam Sejahtera,

Tuan/Puan,

KAJIAN FAKTOR PENENTU YANG MEMPENGARUHI TEKanan KERJA DALAM KALANGAN PENOLONG PEGAWAI PERUBATAN

Saya adalah mahasiswa yang sedang mengikuti pengajian Program Ijazah Sarjana Sains (Pengurusan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan) – MSc. (OSHM) di Universiti Utara Malaysia (UUM). Untuk pengetahuan pihak tuan/puan, saya sedang menjalani satu kajian sebagai memenuhi syarat keperluan bagi menamatkan pengajian peringkat Sarjana.

2. Soal selidik kajian ini telah dibangunkan untuk mendapatkan maklumat mengenai “Faktor Penentu Yang Mempengaruhi Tekanan Kerja Dalam Kalangan Penolong Pegawai Perubatan”. Sehubungan itu tuan/puan telah terpilih sebagai responden dalam kajian ini.

3. Saya memohon jasa baik dan kerjasama tuan/puan untuk menjawab soal selidik ini berdasarkan pandangan peribadi tuan/puan secara sukarela.

4. Untuk makluman Tuan/Puan segala jawapan yang diberikan adalah SULIT dan akan digunakan bagi tujuan kajian ilmiah sahaja. Sokongan penuh dan perhatian tuan/puan dalam mengisi soal selidik ini adalah amat dihargai.

Sekian, terima kasih.

Yang benar

(KHAIRUL MUZAMIR BIN MUHAMAD)

No. Matrik : 823756

Pelajar Sarjana Sains (Pengurusan Keselamatan & Kesihatan Pekerjaan)
(MSc. (OSHM))

Pusat Pengajian Pengurusan Perniagaan
Kolej Perniagaan

LAMPIRAN 2



Pusat Pengajian Pengurusan
Perniagaan
SCHOOL OF BUSINESS MANAGEMENT
Universiti Utara Malaysia

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

dan Salam Sejahtera,

Tuan/Puan,

KAJIAN FAKTOR PENENTU YANG MEMPENGARUHI TEKANAN KERJA DALAM KALANGAN PENOLONG PEGAWAI PERUBATAN

Saya adalah mahasiswa yang sedang mengikuti pengajian Program Ijazah Sarjana Sains (Pengurusan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan) – MSc. (OSHM) di Universiti Utara Malaysia (UUM). Untuk pengetahuan pihak tuan/puan, saya sedang menjalani satu kajian sebagai memenuhi syarat keperluan bagi menamatkan pengajian peringkat Sarjana.

2. Soal selidik kajian ini telah dibangunkan untuk mendapatkan maklumat mengenai “Faktor Penentu Yang Mempengaruhi Tekanan Kerja Dalam Kalangan Penolong Pegawai Perubatan”. Sehubungan itu tuan/puan telah terpilih sebagai responden dalam kajian ini.

3. Saya memohon jasa baik dan kerjasama tuan/puan untuk menjawab soal selidik ini berdasarkan pandangan peribadi tuan/puan secara sukarela.

4. Untuk makluman Tuan/Puan segala jawapan yang diberikan adalah SULIT dan akan digunakan bagi tujuan kajian ilmiah sahaja. Sokongan penuh dan perhatian tuan/puan dalam mengisi soal selidik ini adalah amat dihargai.

Sekian, terima kasih.

Yang benar

(KHAIRUL MUZAMIR BIN MUHAMAD)

No. Matrik : 823756

Pelajar Sarjana Sains (Pengurusan Keselamatan & Kesihatan Pekerjaan)

(MSc. (OSHM))

Pusat Pengajian Pengurusan Perniagaan

Kolej Perniagaan

Universiti Utara Malaysia

LAMPIRAN 3

BORANG SOAL SELIDIK

FAKTOR PENENTU YANG MEMPENGARUHI TEKANAN KERJA DALAM KALANGAN PENOLONG PEGAWAI PERUBATAN

BAHAGIAN 1 : MAKLUMAT DEMOGRAFI

Sila lengkapkan semua butiran dan tandakan (/) pada ruang yang berkenaan : Sila lengkapkan semua butiran dan tandakan (/) pada ruang yang berkenaan :			
1. Jantina (<i>Gender</i>)	Lelaki (<i>Male</i>)		Perempuan (<i>Female</i>)
2. Kumpulan Umur (<i>Age group</i>)		21 – 25 tahun (<i>years</i>)	
		26 – 30 tahun (<i>years</i>)	
		31 – 35 tahun (<i>years</i>)	
		36 – 40 tahun (<i>years</i>)	
3. Bangsa (<i>Race</i>)		Melayu (<i>Malay</i>)	
		Cina (<i>Chinese</i>)	
		India (<i>Indian</i>)	
		Lain-lain (<i>Others</i>)	
4. Tempoh Berkhidmat di Jawatan Sekarang (<i>Tenure of service in the current position</i>)		3 tahun (<i>years</i>) dan ke bawah	
		4 hingga 7 tahun (<i>years</i>)	
		8 hingga 11 tahun (<i>years</i>)	
		12 tahun (<i>years</i>) dan ke atas (<i>above</i>)	
5. Tempoh pengalaman berkhidmat di Jabatan Kecemasan dan Trauma. (<i>Years of experience at Emergency and Trauma Department</i>)		3 tahun (<i>years</i>) dan ke bawah	
		4 hingga 7 tahun (<i>years</i>)	
		8 hingga 11 tahun (<i>years</i>)	
		12 tahun (<i>years</i>) dan ke atas (<i>above</i>)	
6. Tahap Pendidikan (<i>Level of education</i>)		Diploma (<i>Diploma</i>)	
		Ijazah Sarjana Muda (<i>Bachelor Degree</i>)	
		Ijazah Sarjana (<i>Master Degree</i>)	
7. Sistem kerja (<i>Working system</i>)		Kerja waktu pejabat (<i>Normal working hours</i>)	
		Syif (<i>Shift</i>)	

BAHAGIAN 2 : **TEKANAN KERJA**

Sila lengkapkan semua butiran dan “**BULATKAN**” pada ruang yang berkenaan.

Sangat tidak setuju	Tidak Bersetuju	Tidak Pasti	Bersetuju	Sangat Setuju			
1	2	3	4	5			
1.	Saya menerima banyak kerja dan takut untuk diselesaikan dalam jangka masa yang singkat. <i>(I have a lot of work and fear that very little time to do it)</i>		1	2	3	4	5
2.	Saya rasa terbeban walaupun sehari tanpa kerja. <i>(I feel so burdened that even a day without work seems bad)</i>		1	2	3	4	5
3.	Saya rasa seperti, saya tidak pernah mengambil cuti. <i>(I feel that I never take leave)</i>		1	2	3	4	5
4.	Kebanyakan rakan sekerja saya berasa letih dengan kehendak majikan. <i>(Many people at my office are tired of the company demand)</i>		1	2	3	4	5
5.	Pekerjaan saya membuatkan saya rasa gementar. <i>(My job makes me nervous)</i>		1	2	3	4	5
6.	Kesan pekerjaan terhadap diri saya terlalu tinggi. <i>(The effect of my job on me is too high)</i>		1	2	3	4	5
7.	Kebanyakan tugas saya memberi beban yang tinggi kepada diri saya. <i>(Many a times, my job becomes a big burden)</i>		1	2	3	4	5
8.	Saya merasa teruk sekiranya saya mengambil cuti. <i>(I feel bad when I take leave)</i>		1	2	3	4	5
9.	Kadangkala saya berasa gelisah apabila memikirkan pekerjaan saya <i>(Sometimes when I think about my job I get a tight feeling in my chest)</i>		1	2	3	4	5

BAHAGIAN 3 : KONFLIK DI TEMPAT KERJA

1.	Saya tidak dapat memuaskan pelbagai kehendak orang atasan (<i>I am not able to satisfy the different demands of various peoples above me</i>)	1	2	3	4	5
2.	Saya tidak dapat menyelesaikan konflik bagi memenuhi kehendak rakan sekerja dan <i>junior</i> . (<i>I am not able to satisfy the conflicting demands of my colleagues and juniors</i>)	1	2	3	4	5
3.	Saya tidak dapat untuk memuaskan kehendak pelanggan saya dan yang lain kerana mereka berbeza antara satu sama lain. (<i>I am not able to satisfy the demands of clients and others, because they are opposite to each other</i>)	1	2	3	4	5
4.	Espektasi dari <i>senior</i> adalah berbeza dengan <i>junior</i> . (<i>The expectations of my seniors different from my juniors</i>)	1	2	3	4	5
5.	Saya mengambil berat tentang espektasi yang berbeza dari pelbagai pihak. (<i>I am concerned about the different expectations of different peoples</i>)	1	2	3	4	5



BAHAGIAN 4 : PERSEKITARAN FIZIKAL TEMPAT KERJA

Sila lengkapkan semua butiran dan “**BULATKAN**” pada ruang yang berkenaan.

	Sangat tidak setuju	Tidak Bersetuju	Tidak Pasti	Bersetuju	Sangat Setuju
	1	2	3	4	5
1. Keadaan tempat kerja saya kebiasaanya sangat bising. <i>(The level of noise in the area(s) in which I work is usually high)</i>	1	2	3	4	5
2. Pencahayaan di tempat kerja kurang terang. <i>(The level of lighting in the area(s) in which I work is usually poor)</i>	1	2	3	4	5
3. Suhu bilik di tempat kerja saya pada musim panas amat selesa. <i>(The temperature of my work area(s) during the summer is usually comfortable)</i>	1	2	3	4	5
4. Suhu bilik di tempat kerja saya pada musim hujan amat selesa. <i>(The temperature of my work area(s) during the winter is usually comfortable)</i>	1	2	3	4	5
5. Kelembapan udara ditempat kerja kebiasaanya terlalu lembap atau terlalu kering. <i>(The humidity in my work area(s) is usually either too high or too low)</i>	1	2	3	4	5
6. Pengudaraan di tempat kerja saya amat baik. <i>(The level of air circulation in my work area(s) is good)</i>	1	2	3	4	5
7. Kualiti udara di tempat kerja saya adalah bersih dan tidak tercemar <i>(The air in my work area(s) is clean and free of pollution)</i>	1	2	3	4	5
8. Ketika bekerja saya terlindung daripada terdedah pada bahan berbahaya. (Radiasi, ubat-ubatan, bahan kimia dan Gas Anesthesia) <i>(In my job, I am well protected from exposure to dangerous substances (e.g. radiation, medications, and anesthetic gases, etc.)</i>	1	2	3	4	5
9. Secara keseluruhan, keadaan struktur fizikal di tempat kerja adalah tidak memuaskan. <i>(The overall quality of the physical environment where I work is poor)</i>	1	2	3	4	5
10. Keadaan tempat kerja saya amat sesak. <i>(My work area(s) is/are awfully crowded)</i>	1	2	3	4	5

BAHAGIAN 5 : **BEBAN TUGAS**

Sila lengkapkan semua butiran dan "**BULATKAN**" pada ruang yang berkenaan.

Sangat tidak setuju	Tidak Bersetuju	Tidak Pasti	Bersetuju	Sangat Setuju
1	2	3	4	5

1.	Saya sering di ganggu dengan masalah lain ketika melakukan sesuatu kerja. (<i>How much slowdown in the work load do you experience.</i>)	1	2	3	4	5
2.	Saya memerlukan banyak masa untuk berfikir sebelum membuat keputusan. (<i>How much time do you have to think and contemplate</i>)	1	2	3	4	5
3.	Saya sering menanggung beban kerja yang banyak di tempat kerja. (<i>How much work load do you have</i>)	1	2	3	4	5
4.	Saya dijangkakan akan melakukan tugas kerja lebih banyak berbanding rakan kerja lain. (<i>What quantity of work do others expect you to do</i>)	1	2	3	4	5
5.	Saya memerlukan banyak masa untuk menyelesaikan semua tugas. (<i>How much time do you have to do all your work</i>)	1	2	3	4	5
6.	Saya sering menerima tugas, task atau projek lain untuk diselesaikan. (<i>How many projects, assignments, or tasks do you have</i>)	1	2	3	4	5
7.	Saya memerlukan masa rehat disamping untuk menyiapkan tugas yang diberi. (<i>How many lulls between heavy work load periods do you have</i>)	1	2	3	4	5
8.	Saya sering memikul tanggungjawab orang lain di tempat kerja. (<i>How much responsibility do you have for the future of others</i>)	1	2	3	4	5
9.	Saya sering memikul tanggungjawab orang lain dan memberi jaminan hasil kerja kepada mereka. (<i>How much responsibility do you have for the job security of others</i>)	1	2	3	4	5
10.	Sering memikul tanggungjawab yang tinggi diatas nilai-nilai moral rakan sekerja yang lain. (<i>How much responsibility do you have for the morale of others</i>)	1	2	3	4	5
11.	Berasa tanggungjawab yang besar demi kebajikan dan kehidupan orang lain. (<i>How much responsibility do you have for the welfare and lives of others</i>)	1	2	3	4	5

BAHAGIAN 6 : FAKTOR KOMITMEN ORGANISASI

Sila lengkapkan semua butiran dan “**BULATKAN**” pada ruang yang berkenaan.

Sangat tidak setuju	Tidak Bersetuju	Tidak Pasti	Bersetuju	Sangat Setuju
1	2	3	4	5

1.	Saya sedia bekerja keras lebih daripada yang dijangkakan, dalam usaha untuk membantu organisasi ini untuk berjaya. <i>(I am willing to put in a great deal of effort beyond that normally expected in order to help this organization be successful.)</i>	1	2	3	4	5
2.	Saya ada meyarankan kepada rakan untuk bekerja di organisasi yang hebat ini. <i>(I talk up this organization to my friends as a great organization to work for.)</i>	1	2	3	4	5
3.	Sukar untuk saya terus berlaku setia kepada organisasi ini. <i>(I feel very little loyalty to this organization)</i>	1	2	3	4	5
4.	Saya akan menerima segala jenis tugasan yang diberikan untuk terus bekerjaya dalam organisasi ini. <i>(I would accept almost any type of job assignment in order to keep working for this Organization)</i>	1	2	3	4	5
5.	Saya merasakan nilai diri saya dan nilai organisasi ini adalah sama. <i>(I find that my values and the organization's values are very similar.)</i>	1	2	3	4	5
6.	Saya berasa bangga untuk memberitahu orang lain, bahawa saya bekerja di organisasi ini. <i>(I am proud to tell others that I am part of this organization.)</i>	1	2	3	4	5
7.	Saya berasa lebih baik bekerja di organisasi lain sekiranya tugas yang ditawarkan adalah sama. <i>(I could just as well be working for a different organization as long as the type of work was similar.)</i>	1	2	3	4	5
8.	Organisasi ini memberikan inspirasi terbaik untuk diri saya terutamanya di dalam prestasi kerja saya. <i>(This organization really inspires the very best in me in the way of job performance.)</i>	1	2	3	4	5
9.	Sekiranya ada sedikit perubahan dalam suasana pekerjaan saya yang sedia ada, saya tidak teragak-agak untuk meninggalkan organisasi ini. <i>(It would take very little change in my present circumstances to cause me to leave this</i>	1	2	3	4	5

	<i>organization.)</i>					
10.	Saya berasa gembira memilih organisasi ini berbanding organisasi yang lain, yang saya pertimbangkan sebelum saya menyertai organisasi ini. <i>(I am extremely glad that I chose this organization to work for over others I was considering at the time I joined.)</i>	1	2	3	4	5
11.	Tiada manfaat bagi diri saya untuk terus kekal bekerja di dalam organisasi ini. <i>(There's not too much to be gained by sticking with this organization indefinitely.)</i>	1	2	3	4	5
12.	Kebiasaanya saya berasa tidak setuju tentang polisi organisasi, terutamanya isu berkenaan tentang pekerja. <i>(Often, I find it difficult to agree with this organization's policies on important matters relating to its employees.)</i>	1	2	3	4	5
13.	Saya sering mengambil berat tentang nasib organisasi ini. <i>(I really care about the fate of this organization.)</i>	1	2	3	4	5
14.	Pada pendapat saya organisasi ini adalah yang terbaik daripada yang terbaik untuk bekerja di sini. <i>(For me this is the best of all possible organizations for which to work.)</i>	1	2	3	4	5
15.	Memilih untuk bekerja di dalam organisasi ini adalah satu kesilapan bagi saya. <i>(Deciding to work for this organization was a definite mistake on my part.)</i>	1	2	3	4	5

LAMPIRAN 4

Ver 3.0 September 2014

NMRR/FORM/IAHODIA

INVESTIGATOR'S AGREEMENT, HEAD OF DEPARTMENT AND ORGANISATIONAL / INSTITUTIONAL APPROVAL PERSETUJUAN PENYELIDIK DAN KEBENARAN KETUA JABATAN DAN PENGARAH ORGANISASI/INSTITUSI

This document is intended for online submission for formal research registration. It is issued as the Investigator's Agreement to participate in the research as well as the investigator's **Head of Department and Director's Approval**. Please upload this document in the required section in NMRR upon completion.

****Note:** This form is NOT to be used for obtaining permission to conduct the research at the named / selected study site(s).

Dokumen ini adalah untuk penghantaran 'online' mengikut prosedur rasmi pendaftaran penyelidikan. Borang ini dikeluarkan sebagai pengakuan penyelidik untuk menjalankan penyelidikan dan persetujuan serta kebenaran daripada **Ketua Jabatan dan Pengarah masing-masing**. Sila lengkapkan borang ini dan memuat naik ke dalam sistem NMRR di seksyen yang telah ditetapkan.


****Nota :** Borang ini BUKAN digunakan untuk tujuan mendapatkan keizinan untuk menjalankan penyelidikan di lokasi kajian yang dipilih.

Research Title [Tajuk Penyelidikan]	FAKTOR PENENTU YANG MEMPENGARUHI TEKANAN KERJA DALAM KALANGAN PENOLONG PEGAWAI PERUBATAN		
Research ID [Nombor Pendaftaran]	50780	Protocol Number (if available) [Nombor Protokol (jika ada)]	1684

INVESTIGATOR'S AGREEMENT [PERSETUJUAN PENYELIDIK]

I have understood the above mentioned proposed research and I agree to participate as an investigator and being responsible to conduct the research.


Saya faham atas cadangan penyelidikan di atas dan bersetuju untuk mengambil bahagian serta bertanggungjawab untuk melaksanakan penyelidikan tersebut.

Name [Nama]	KHAIRUL MUZAMIR BIN MUHAMAD		
IC number [Nombor K/P]	840601145187		
Institute [Institusi]	Hospital Kajang		
Signature and Official stamp [Tandatangan dan Cop Rasmi]	 KHAIRUL MUZAMIR B. MUHAMAD PENOLONG PEGAWAI PERUBATAN U32 NO. PENDAFTARAN : 8955		
Date [Tarikh]	19/09/19		

HEAD OF DEPARTMENT AGREEMENT [PERSETUJUAN KETUA JABATAN]

I agree to allow the above named investigator to conduct the above titled research.


Saya bersetuju dan membenarkan pegawai seperti bernama di atas untuk menjadi penyelidik di dalam projek penyelidikan tersebut di atas.

Name of Head : [Nama Ketua Jabatan]			
Signature and Official stamp [Tandatangan dan Cop Rasmi]	 DR. SAADIAH AQASHAH ET MAZLAN MMC Full Registration No: 37434 Pakar Perubatan Klinikai dan Neurologi Hospital Kajang 43000 Kajang, Selangor		
Date [Tarikh]	19/09/19		

ORGANISATIONAL / INSTITUTIONAL APPROVAL [KEBENARAN ORGANISASI / INSTITUSI]

I acknowledge and approve the named officer to conduct the above titled research.

Saya mengesahkan dan mengambil maklum penglibatan pegawai ini di dalam penyelidikan tersebut.

Name of Director [Nama Pengarah]			
Signature and Official stamp [Tandatangan dan Cop Rasmi]	 DR. MD. FUZRI BIN ABU BAKAR No. Pendaftaran Penuh MMC: 31418 Pengarah Hospital Hospital Kajang		
Date [Tarikh]	19/9/2019		

This is computer generated. Borang ini adalah cetakan komputer.

[50780/65693/200976]